

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2024-2025

Señor presidente:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el Proyecto de Ley 5490/2022-CR, presentado por el grupo parlamentario Acción Popular a iniciativa del señor congresista Jorge Luis Flores Ancachi, que propone una **“Ley que prohíbe la discriminación por maternidad e infancia en el acceso a educación superior y empleo”**.

I. SITUACIÓN PROCESAL

1.1 Ingreso del proyecto a la Comisión

El Proyecto de Ley 5490/2022-CR (el proyecto de legislativo), fue presentado al Área de Trámite Documentario el 27 de junio de 2023, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 28 de junio del mismo año como segunda comisión dictaminadora y a la comisión de Educación, Juventud y Deporte como primera comisión dictaminadora.

1.2 Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

La iniciativa legislativa materia de dictamen ha sido remitida a esta Comisión de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Reglamento del Congreso de la República.

Cabe precisar que el proyecto cumple con los requisitos generales y específicos señalados en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, en mérito a lo cual se realizó el estudio correspondiente.

1.3 Vinculación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

En el acuerdo nacional, desarrollado en el año 2002 con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática, se asumió un conjunto de grandes objetivos, plasmados en políticas de estado. Según la exposición de motivos, el proyecto de ley materia de dictamen guarda vinculación con la Política de Estado N°12: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA "LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO".

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA Y PROBLEMAS QUE PRETENDEN RESOLVER

La propuesta legal consta de 01 artículo y 01 disposición complementaria final. El artículo 1, de la mencionada iniciativa señala que tiene por objeto prohibir que las entidades públicas y privadas puedan restringir el acceso extraordinario a espacios de educación superior y laborales a niños, niñas, y adolescentes que se encuentren bajo la responsabilidad de una persona adulta, con la excepción de aquellos lugares donde se realicen actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Y que este acceso será de carácter independiente al uso de los servicios de cunas y guarderías disponibles en estos espacios.

LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD E INFANCIA EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO

Artículo Único. Modifícase el artículo 2 de la Ley N° 26772, Ley que disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

Modifíquese el artículo 2 de la Ley 26772, Ley que disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato en los siguientes términos:

"Artículo 2.

Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

Se considera practica discriminatoria el no permitir el ingreso de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo el cuidado de su padre o madre a los espacios de educación superior y laboral, con excepción de aquellos lugares donde se realizan actividades de alto riesgo cubiertas por el Seguro

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

Complementario de Trabajo de Riesgo. Asimismo, por situaciones de pandemia o similares las entidades competentes pueden establecer restricciones.

En el caso de los centros de educación superior, no se considera acto discriminatorio si el ingreso al aula de clases se restringe por motivo del tema a desarrollar, o cuando éste implique riesgo para la integridad física o psicológica del niño, niña o adolescente.

Los niños, niñas y adolescentes podrán ingresar y permanecer en los espacios de educación superior y laborales, siempre que ello permita el desarrollo normal de las clases de trabajo de las personas que estudian o laboran en dichos lugares, respectivamente."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación del Reglamento Nacional de Edificaciones

El Poder Ejecutivo adecúa en el plazo de noventa (90) días el Reglamento de la Ley 26772.

III. OPINIONES E INFORMACIÓN

3.1 Solicitudes de opinión

La Comisión ha remitido solicitudes de opinión a las siguientes instituciones:

Proyecto de Ley 7622/2023-CR		
Institución	Nro. de oficio	Fecha
Ministerio de Trabajo	2138-2022-2023-P-CTSS-CR	03/07/2023
Defensoría del Pueblo	2140-2022-2023-P-CTSS-CR	03/07/2023
Ministerio de Educación	2141-2022-2023-P-CTSS-CR	03/07/2023
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	2139-2022-2023-P-CTSS-CR	03/07/2023

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

3.2 Opiniones recibidas¹

a) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Mediante el oficio N° D001654-2023-MIMP-SG, de fecha 25 de agosto de 2023, dan opinión sobre el P.L. 5490/2022-CR en el siguiente sentido:

Emite opinión considerando **viable con observaciones** el Proyecto de Ley N° 5490/2022-CR “Ley que prohíbe la discriminación por maternidad e infancia en el acceso a educación superior y empleo”.

b) Ministerio de Educación

Mediante el oficio N° 04844-2023-MINEDU/SG, de fecha 29 de diciembre de 2023, dan opinión sobre el P.L. 5490/2022-CR en el siguiente sentido:

Atendiendo lo expresado y en virtud de lo señalado por la DIGESU, la DIGESUTPA y la DIGEDD, a través de los informes N° 00443-2023-MINEDU/VMGP-DIGESUDIPODA formulado por la DIPODA, N° 00191-2023-MINEDU/VMGP-DIGESUTPADISERTPA, elaborado por la DISERTPA, N° 01293-2023-MINEDU/VMGP-DIGEDDDIFOID, elaborado por la DIFOID se concluye que la propuesta de modificación del artículo 2 de la Ley N° 26772 planteada en el Proyecto de Ley N° 5490/2022-CR, Ley que prohíbe la discriminación por maternidad e infancia en el acceso a educación superior y empleo **viable con observaciones**, ya que se debe incluir en su redacción a la educación técnico productiva; así como se debe precisar que para el caso de universidades la norma se aplica en el marco de la autonomía reconocida en el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, por lo que se propone la siguiente redacción:

“Artículo 2. Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

Se considera practica discriminatoria el no permitir el ingreso de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo el cuidado de su padre o madre a los centros de educación técnico-productiva, superior y laboral, con excepción de aquellos

¹ Cuando corresponde se reproduce textualmente el contenido de las opiniones, a fin de garantizar la integridad de los pronunciamientos.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

lugares donde se realizan actividades de alto riesgo cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Asimismo, por situaciones de pandemia o similares las entidades competentes pueden establecer restricciones.

En el caso de los centros de educación técnico-productiva y superior, no se considera acto discriminatorio si el ingreso al aula de clases se restringe por motivo del tema a desarrollar, o cuando éste implique riesgo para la integridad física o psicológica del niño, niña o adolescente.

Los niños, niñas y adolescentes podrán ingresar y permanecer en los centros de educación técnico-productiva, superior y laborales, siempre que ello permita el desarrollo normal de las clases y el trabajo de las personas que estudian o laboran en dichos lugares, respectivamente. Para el caso de las instituciones educativas de nivel universitario, aplicarán la presente norma en el marco de su autonomía, para lo cual, podrán establecer las disposiciones que corresponda."

c) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Mediante el oficio N° 002805-2023-MTPE/4, de fecha 06 de noviembre de 2023, dan opinión sobre el P.L. 5490/2022-CR en el siguiente sentido:

La Oficina General de Asesoría Jurídica considera que el Proyecto de Ley N° 5490/2022-CR **es no viable** en el extremo que propone la modificación de la Ley N° 26772 para incluir la prohibición de una conducta que, a criterio del legislador, vulnera el desarrollo laboral de las personas con responsabilidades de cuidado.

d) Defensoría del Pueblo

Mediante el oficio N° 0493-2023-DP/PAD, de fecha 29 de setiembre de 2023, dan opinión sobre el P.L. 5490/2022-CR en el siguiente sentido:

Al respecto, tengo a bien hacerle llegar el Informe Jurídico Especializado N° 009-2023-DP/ADM elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer y la Adjuntía para la Niñez y Adolescencia de la Defensoría del Pueblo, el cual concluye:

Esta propuesta coadyuva con el desarrollo profesional y/o educativo de las mujeres que tienen a cargo niñas, niños y/o adolescentes, teniendo especial relación y relevancia sobre la responsabilidad de cuidados que se centra en las mujeres. Asimismo, permite el reconocimiento del interés superior de la niñez y adolescencia en toda propuesta legislativa, al igual que el respeto del principio de flexibilidad para el cumplimiento efectivo de sus derechos.

En ese sentido, al amparo de lo establecido en los artículos 162° de la Constitución Política, y 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo,

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

consideramos viable el proyecto de Ley N° 5490/2022-CR, debido a que concuerda con los convenios internacionales, la Constitución y la Ley N° 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Atendiendo a las opiniones técnicas recibidas del Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y Poblaciones, y de la Defensoría del Pueblo, las mismas que señalan que el Proyecto de Ley 5490/2022-CR es **VIABLE** con observaciones, se evaluará los aportes y las observaciones realizadas incorporándose los aspectos señalados en el presente predictamen.

4 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley 26772 Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convenio 156 de la Organización Mundial del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo de San Salvador.

5 ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

Definiciones:

De acuerdo a la publicación del Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria del Congreso de la República, en su **INFORME TEMÁTICO N.º 2 /2012-2013 DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MATERNIDAD EN EL PERÚ**, del 27 de setiembre de 2012 señala que. “La discriminación está definida como el trato diferenciado a una persona o grupo de personas con el objeto de menoscabar o anular el ejercicio y goce de sus derechos y libertades fundamentales. Los actos de discriminación descalifican a una persona o grupo de personas por sus características innatas o por la

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY
5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO,
PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA
DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD
EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y
EMPLEO”.**

posición asumida voluntariamente en la sociedad como manifestación de su derecho al libre desarrollo de su personalidad”².

En el ámbito laboral, según el Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT¹, la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En el informe al que hacemos referencia, se menciona también que: “Desde el punto de vista jurídico, Palomeque y Álvarez (2005), autores del documento Derecho del trabajo, sostienen que el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo, “constituye una proyección del sistema constitucional de derechos y libertades”. Se sustenta en un conjunto de instrumentos de derecho internacional y de validez universal, que demanda de los países comprometidos con tales disposiciones, la adopción de medidas sobre la materia en sus respectivas legislaciones. Más adelante se examina lo estipulado en los convenios internacionales, así como en la regulación peruana”³.

C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) de la Organización Internacional del Trabajo

Este importante acuerdo de la OIT que se genera tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975; de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración y considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general, adoptó los siguientes acuerdos que consideramos relevantes para la formulación de la presente norma:

²[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6C20E687A51E39EB05258124005EDC77/\\$FILE/332_INFT EM2_discriminacion_laboral.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6C20E687A51E39EB05258124005EDC77/$FILE/332_INFT EM2_discriminacion_laboral.pdf)

³[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6C20E687A51E39EB05258124005EDC77/\\$FILE/332_INFT EM2_discriminacion_laboral.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6C20E687A51E39EB05258124005EDC77/$FILE/332_INFT EM2_discriminacion_laboral.pdf)

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY
5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO,
PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA
DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD
EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y
EMPLEO”.**

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Como se puede evidenciar, tanto la legislación nacional como supranacional buscan evitar la discriminación a los trabajadores por diversos indoles, y en este caso específico la protección de los trabajadores con hijos menores a su cargo, tomando en cuenta que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, es que plantear normas en este sentido son necesarias, más aún en nuestro país.

Problemática:

En el Informe jurídico especializado N° 009 – 2023 - DP/ADM análisis del proyecto de Ley N° 5490/2022-CR de la Defensoría del Pueblo se menciona que, “acorde con data del INEI, en el período 2020-2021, la tasa de actividad femenina aumentó en 8,5 puntos porcentuales, lo que constituye un incremento de 54.5% a 63%; ello, en un contexto donde los hombres históricamente han presentado tasas de participación más altas que

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY
5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO,
PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA
DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD
EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y
EMPLEO”.**

las mujeres. A pesar de este crecimiento, la brecha entre géneros en este periodo es de 17.9%”.⁴

De igual manera, dicha entidad evidencia que las mujeres trabajan más en el sector informal, que los hombres. Al año 2021, el 78.8% de las mujeres peruanas que trabajan, lo hacían en el sector informal; asimismo, las mujeres tienen mayor participación en puestos de trabajo no técnicos, y, aun estando capacitadas, no ocupan altos cargos.⁵ En adición, indica que, ese mismo año, la tasa de asistencia a educación superior de las mujeres (28.4%) fue mayor en comparación de los hombres (23.2%), observándose una diferencia de 5.2 puntos porcentuales a favor de las mujeres⁵.

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, las mujeres son las que asumen mayoritariamente la labor de cuidados hacia los hijos/as, por la desigual división sexual del trabajo y la invisibilización del trabajo de cuidados sea remunerado o no. Es por eso que, el 73 % de las mujeres encuestadas que cuidan niñas, niños y adolescentes de forma no remunerada asegura que se dedica a esta labor durante todo el día. A consecuencia de ello, solo el 33 % tiene un empleo remunerado aparte (que puede incluir trabajo de cuidado)⁶

En el referido informe de la Defensoría del Pueblo, se menciona que, con base en lo que señala el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, existe la obligación de incluir entre los objetivos de la política nacional promover que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales⁷.

Asimismo, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José) establece que todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de persona menor de edad requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. En esa línea, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.

⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). “Brechas de Género, 2022: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”. 2023. pág. 108.

Recuperado de: www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1879/libro.pdf

⁵ Ídem

⁶ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. “Cuidados en igualdad Para el bienestar de todas y todos” 2022. Recuperado de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3477829/Cartilla-Virtual-Cuidados-enigualdad.pdf?v=1664392097>

⁷ OIT. “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”. Ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

6 EFECTO DE LA PROPUESTA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa no contradice, ni vulnera o infringe el ordenamiento jurídico nacional vigente, por el contrario, fortalece a través de acciones concretas, que quedara prohibido la discriminación en razón de la maternidad y la infancia para el acceso a espacios de educación superior y laborales.

En el presente dictamen se ha realizado un análisis cualitativo que identifique los efectos sobre las personas o los grupos de personas en las que impactará la norma propuesta, es decir, los involucrados.⁸

Los involucrados en las propuestas legislativas y los efectos que tendrían sobre estos, de aprobarse, se detallan en el cuadro siguiente:

Involucrados	Efectos Directos	Efectos Indirectos
Personas con menores bajo su cuidado que postulan a una plaza laboral o se encuentran estudiando en instituciones educativas superiores	<p>Las ofertas laborales y educativas en el país no podrán contener requisitos que en sí constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato entre las personas.</p> <p>Se determina claramente que es una práctica discriminatoria el no permitir el ingreso de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo el cuidado de su padre o madre a los espacios de educación superior sea técnica o universitaria y laboral, con excepción de aquellos lugares donde se realizan actividades de alto riesgo.</p>	Los beneficiarios podrán estar mas tranquilos y concentrados en sus labores o estudios ya que tendrán la certeza de la ubicación y seguridad de sus menores hijos.

⁸ Manual de Técnicas legislativas

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

Menores de edad a cargo de personas adultas	Tendrán mayor tiempo con sus padres y apoderados, fortaleciendo el vínculo familiar y afectivo.	Se evitan costos y riesgos adicionales al tener la necesidad de contratar servicios de terceras personas para el cuidado de los menores.
---	---	--

7 CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Salud y Población, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del proyecto de ley 5490/2022-CR con el texto siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO

Artículo único. Modificación del artículo 2 de la Ley 26772, modifíquese el artículo 2 de la Ley 26772, Ley que disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato en los siguientes términos:

"Artículo 2. Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

Se considera practica discriminatoria el no permitir el ingreso de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo el cuidado de su padre o madre a los espacios de educación superior o centro laboral de estos, con excepción de aquellos lugares donde se realizan actividades de alto riesgo cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo o durante pandemia o situaciones similares declarados por las autoridades competentes.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

PREDICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 5490/2022-CR, QUE CON TEXTO SUSTITORIO, PROPONE LA “LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL ACCESO A EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO”.

En el caso de los centros de educación superior, no se considera acto discriminatorio si el ingreso al aula de clases se restringe por motivo del tema a desarrollar, o cuando implique riesgo para la integridad física o psicológica del niño o niña adolescente.

El niño, niña y adolescente podrá ingresar y permanecer en los espacios de educación superior y laboral, siempre que ello permita el desarrollo normal de las clases y del trabajo de las personas que estudian o laboran en dichos lugares, respectivamente. Para el caso de las instituciones educativas de nivel universitario, aplicarán la presente norma en el marco de su autonomía, y podrán establecer las disposiciones que corresponda."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga o modifica las normas que se opongan a la presente Ley.

Salvo mejor parecer;

Sala de Comisión, octubre de 2024